

Существует необходимость разработки механизма оценки влияния новых технологий на уровень экономической безопасности предприятия.

Список литературы: *Фатхутдинов Р.А.* Стратегический менеджмент. Учебник. – 7-е изд., испр. и доп. М.: Дело, 2005. – 448с.

Надійшла до редакції 02.04.2012р.

УДК 351.522.4:330.131.7(477)

Л.Й.БІЛОУС, викладач, Івано-Франківський інститут менеджменту
Тернопільського національного економічного університету, Івано-
Франківськ

ОПЛАТА ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ ЗА ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВИМИ ФОРМАМИ ГОСПОДАРЮВАННЯ

В статті проаналізовано рівень заробітної плати штатних працівників за організаційно-правовими формами господарювання в Україні та в Карпатському регіоні. Здійснено оцінку рівня заробітної плати працівників харчової промисловості України. Здійснено аналіз розподілу кількості штатних працівників харчової промисловості за розмірами нарахованої їм заробітної плати.

В статье проанализирован уровень заработной платы штатных работников за организационно-правовыми формами ведения хозяйства в Украине и в Карпатском регионе. Осуществлена оценка уровня заработной платы работников пищевой промышленности Украины. Осуществлен анализ распределения количества штатных работников пищевой промышленности за размерами начисленной им заработной платы.

The paper analyzes the salaries of staff by organizational-legal forms of entities in Ukraine and the Carpathian region. The estimation of wage workers of the food industry in Ukraine. The analysis of the distribution of staff food size assessed their salaries.

Постановка завдання Матеріальною винагородою і засобом мотивації найманих працівників до високопродуктивної праці є рівень заробітної плати як основного виду одержання доходу для пересічного громадянина. Відіграючи надзвичайно важливу роль важливого елемента стимулювання працівника до виконання на належному рівні своїх професійних обов'язків, рівень її нарахування для працівників залежить і від фінансово-економічної діяльності підприємницьких структур. Кризовий стан економіки, який має затяжний характер не дає можливості в повній мірі використовувати механізми регулювання оплати праці у діяльності суб'єктів господарювання.

Аналіз останніх досліджень. Дослідження щодо механізм, ролі і значення заробітної плати є предметом уваги і дослідження багатьох науковців: А. Колота

[2], Г. Кулікової [2], О. Грішнєвої [1], С. Матюха [3-4], А. Никифорова [5], А. Лубкова [5], А. Ремескіна [], Семикіна М.В. [], В. Шпонка [8], В. Філіповського [8] та ряду інших вчених-економістів.

Виклад основного матеріалу Оплата праці будучи мірилом добробуту для населення є кількісним виразником щодо рівня затраченої енергії та ресурсів на виробництво певного виду продукції чи надання послуг. Вплив фінансово-економічної кризи, що проявляється низьким рівнем трудової мотивації економічно-активного населення держави особливо є відчутне в регіональному вимірі, зокрема в Карпатському регіоні, де рівень заробітної плати є набагато нижчим показником від середньостатистичного показника по Україні. Свідченням вищевикладених фактів є нижчеподаний рівень заробітної плати працівників України і Карпатського регіону (таблиця 1.)

Таблиця 1- Оплата праці штатних працівників за організаційно-правовими формами господарювання в Україні та Карпатському регіоні у 2010 році

Регіони	Середньомісячна заробітна плата штатних працівників							
		державні підприємства	комунальні підприємства	відкриті акціонерні товариства	товариства з обмеженою відповідальністю	філії (інші відокремлені підрозділи)	приватні підприємства	інші організаційно-правові форми
Україна	2239	2787	2051	2 796	1 838	2 805	1 211	2 166
В середньому по Карпатському регіоні	1872	1768	1729	1930	1522	2555	1190	1834
% до України	83,6	63,4	84,3	69,0	82,8	91,1	98,3	84,7
Закарпатська	1846	1574	1636	1 830	1 684	2333	1 173	1 848
% до Карпатського регіону	98,6	89,0	94,6	94,8	110,6	91,3	98,6	100,8
% до України	82,4	56,5	79,8	101,9	91,6	83,2	96,9	85,3
Івано-Франківська	1927	1849	1 693	1 910	1 508	2 725	1 261	1 818
% до Карпатського регіону	102,9	104,6	82,5	99,0	99,1	106,7	106,0	99,1
% до України	86,1	66,3	82,5	68,3	82,0	97,1	104,1	83,9
Львівська	1941	2113	1 667	2 119	1 501	2 832	1 104	1 862
% до Карпатського регіону	103,7	119,5	96,4	109,8	98,6	110,8	92,8	101,5
% до України	86,7	75,8	81,3	75,8	81,7	101,0	91,2	86,0
Чернівецька	1772	1534	1 920	1 862	1393	2 328	1222	1807
% до Карпатського регіону	94,3	86,8	109,2	96,5	91,5	91,1	102,7	98,5
% до України	79,1	55,0	93,6	66,6	75,8	83,0	100,9	83,4

Примітка: розраховано на основі даних [9].

Щодо рівня заробітної плати в Україні у 2010 році у підприємницьких структурах за організаційно-правовими формами господарювання найвищий її рівень має місце у філіях підприємств або інших відокремлених підрозділах і становив 2805 гривень у місяць, що на 23,5% перевищувала середньомісячну заробітну плату працівників в Україні. Наступною організаційно-правовою формою господарювання у якій рівень заробітної плати перевищував середній показник по Україні є відкриті акціонерні товариства, де рівень середньомісячної оплати праці у вище згадуваному році становив 2796 грн., що на 24,8% більше від середньостатистичного рівня оплати праці в державі, у державних підприємствах – 2787 грн. – на 24,5% вищий від середньомісячного рівня оплати праці в Україні.

Разом з тим, спостерігається в інших суб'єктах господарювання за такими організаційно-правовими формами господарювання як підприємства комунальної форми власності, в товариствах з обмеженою відповідальністю, у приватних підприємствах та в підприємницьких структурах інших організаційно-правових форм господарювання нижчий рівень заробітної плати від середньомісячного її показника по Україні. Рівень заробітної плати щодо вище згадуваних організаційно-правових форм господарювання підприємств у відсотковому співвідношенні становив відповідно - 91,6%, 82,1%, 54,1% та 96,7% до середнього показника по Україні.

Аналізуючи Карпатський регіон, є помітним той факт, що середньомісячний рівень оплати праці для працівників по всіх галузях економіки в даному економічному районі на 16,4% менше ніж в усіх підприємницьких структурах України. Щодо рівня оплати праці в Карпатського регіону в розрізі підприємств за організаційно-правовими формами господарювання, то має місце аналогічна тенденція відносно розміру і рівня заробітної плати в аналізованому регіоні. Так, підприємства з найвищим розмірами оплати праці належать до тих самих форм господарювання, що й в цілому по Україні.

Проте значне відставання розмірів заробітної плати в Карпатському регіоні відносно аналогічного показника в Україні є досить відчутним. Таке зниження заробітної плати стосується насамперед, державних підприємств – (на - 36,6%), у відкритих акціонерних товариствах – (на - 31,0%), у товариствах з обмеженою відповідальністю – (на - 17,2%), у підприємствах інших організаційно-правових форм господарювання – (на - 15,3%), в комунальних підприємствах – (на - 15,7%). Дещо менший рівень відставання у розмірі заробітної плати має місце у філіях та інших відокремлених підрозділах – (на - 8,9%) та у приватних підприємствах – (на - 1,7%) відносно аналізу чого показника по Україні.

Найвищий рівень заробітної плати серед областей Карпатського регіону у 2010 році спостерігається у Львівській області - 1941 гривень і даний показник на 3,7% перевищує рівень заробітної плати в Карпатському регіоні. Проте відносно України

рівень оплати праці у Львівській області також є на 13,3% менше ніж в державі в цілому.

Наступної областю за рангом по величині заробітної плати є Івано-Франківська область, в якій середньомісячна оплата праці працюючих на 2,9% вища ніж в середньому по Карпатському регіону і відставання даного показника від середнього значення по Україні дорівнює 13,3%.

Щодо областей з найнижчим рівнем оплати праці по вищезгадуваному показнику в аналізуючому макрорегіоні відносять Закарпатську та Чернівецьку області. Рівень середньомісячної заробітної плати по даних областях на 1,4 і 5,7% та 17,6 та 20,1% менший відносно аналізуючи показника по Карпатському регіоні та Україні відповідно.

Здійснюючи аналіз показника оплати праці в галузях економіки, зокрема в промисловості України у 2010 році, рівень оплати праці в промисловості та в переробній промисловості на 15,2% і 1,9% перевищує даний показник відносно середньомісячної заробітної плати по Україні. Проте в харчовій промисловості рівень оплати праці на 4,4% менше ніж в середньому рівень оплати праці по галузях економіки в Україні (табл.2.)

Таблиця 2- Оплата праці штатних працівників за організаційно-правовими формами господарювання та видами промислової діяльності у 2010 році

	Середньо-місячна заробітна плата штатних працівників	В тому числі:						
		державні підприємства	комунальні підприємства	відкриті акціонерні товариства	товариства з обмеженою відповідальністю	філії (інші відокремлені підрозділи)	приватні підприємства	інші організаційно-правові форми
Промисловість в тому числі:	2 580	2 692	2 208	2 853	1 841	3 222	1 193	2612
-переробна промисловість	2 281	2 225	2 197	2 632	1788	2571	1 175	2538
% до всієї промисловості	88,4	82,6	99,5	92,3	97,1	79,8	98,5	97,2
-харчова промисловість	2 137	1 952	2 716	2 147	1 657	2 350	1 191	2715
% до переробної промисловості	93,7	87,7	123,6	81,6	92,7	91,4	101,4	107,0

Примітка: розраховано на основі даних [9].

Аналізуючи рівень оплати праці штатних працівників в промисловості найвищий розмір середньомісячної заробітної плати був в філіях підприємств та інших відокремлених підрозділів – 3222 гривень, у відкритих акціонерних товариствах – 2853 гривні, в державних підприємств – 2692 гривні та в підприємствах інших організаційно-правових форм господарювання – 2612 гривень, що перевищувало середньомісячну заробітну плату працівників в промисловості відповідно на 24,9%, 10,6%, 4,3 і 1,2%.

Найнижчий рівень оплати праці в цілому по промисловості спостерігається в комунальних підприємствах та приватних підприємствах. Майже ідентична ситуація прослідковується у підприємствах переробної і харчової промисловості, де найвищий рівень оплати праці є в філіях підприємств чи відокремлених їх підрозділах.

Важливим елементом для аналізу є розподіл кількості працівників за розмірами нарахованої їм заробітної плати (таблиця 3.)

Таблиця 3- Розподіл кількості штатних працівників за розмірами нарахованої їм заробітної плати в розрізі промисловості, зокрема в харчові у 2010 році

	Промисловість	в тому числі:	
		Переробна промисловість	Харчова промисловість
Кількість працівників, яким оплачено 50% і більше робочого часу, встановленого на грудень, осіб	2 635,5	1 722,5	352,1
З них питома вага працівників, яким заробітна плата нарахована у межах, %			
До 922 грн.	4,6	6,5	8,5
Від 922,01 грн. до 1000,0 грн.	5,7	8,1	11,5
Від 1000,01 грн. до 1250,00 грн.	7,3	9,5	12,0
Від 1250,01 грн. до 1500,00 грн.	6,8	8,1	9,3
Від 1500,01 грн. до 1750,00 грн.	7,3	7,8	8,1
Від 1750,01 грн. до 2000,00 грн.	7,8	8,0	8,3
Від 2000,01 грн. до 2500,00 грн.	13,0	12,5	11,5
Від 2500,01 грн. до 3000,00 грн.	11,1	10,4	8,8
Від 3000,01 грн. до 3500,00 грн.	9,2	8,1	6,2
Від 3500,01 грн. до 5000,00 грн.	15,1	12,4	8,3
Від 5000,00 грн. і вище	12,1	8,6	7,5

Примітка: розраховано на основі даних [9].

Характеризуючи розподіл кількості штатних працівників за розмірами нарахованої їм заробітної плати, то найвищий рівень її має місце в

промисловості – 15,1% в розмірі від 3000 до 35000 гривень, в переробній промисловості з – 12,5% в розмірі від 2000 до 2500 гривень і близько 12% штатних працівників в харчовій промисловості отримує заробітну плату від 1250,0 до 1500 гривень.

Таким чином, найбільш питома вага штатних працівників отримує високий рівень оплати праці в цілому по промисловості, а найнижчий розмір заробітної плати має місце в харчовій промисловості. Це є негативною тенденцією, оскільки не сприяє формуванню мотивації до високопродуктивної праці у працівників в харчовій промисловості. Вищенаведені тенденції є гальмівним елементом в підготовці висококваліфікованих кадрів для підприємств харчової промисловості в умовах формування низької конкурентоспроможності робочої сили і відсутністю стимуляційних механізмів для підвищення ефективного використання кадрового потенціалу в галузі.

Список літератури: 1. *Грішнова О.А.* Формування якості робочої сили та конкурентоспроможності працівника в процесі інвестування в людський капітал / О.А. Грішнова // Конкурентоспроможність у сфері праці. Економіка праці та соціальної сфери: Зб. наук.праць. – К.: Ін-т економіки НАН України, 2001. – С. 117–126. 2. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС): монографія / *А. М. Колот, Г. Т. Кулікова*; за заг. ред. *А. М. Колота, Г. Т. Кулікова*. – К. : КНЕУ, 2008. – 274 с. 3. *Матюх С. А.* Західноєвропейський досвід організації оплати праці / С. А. Матюх // Вісник Технологічного університету Поділля . – 2003. – Ч. 2. – № 6. – С. 155–160. 4. *Матюх С. А.* Особливості колективно-договірного регулювання заробітної плати в країнах ЄС / С. А. Матюх // Вісн. Хмельниц. нац. ун-ту. – 2004. – № 6. – С. 222–227. 5. *Никифоров А.* Основные направления реформирования заработной платы / А. Никифоров, А. Лубков // Экономист. – 1999. – № 4. – С. 42. 6. *Ремескин А. Д.* Стимулирование инициативы трудовых коллективов / А. Д. Ремескин. – К. : Наук. думка, 1989. – 168 с. 7. *Семикіна М.В.* Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання / М.В. Семикіна – Кіровоград: ПіК, 2003. – 426 с. 8. *Шпонко В. Л.* Зароботная плата в переходной экономики / В. Л. Шпонко, В. Н. Филиповский // Человек и работа. – 1996. – № 2-3. – С. 53-61. 9. Економічна активність населення України у 2010 році: Стат. збірник./ Державна служба статистики України: К., 2011. – 205 с.

Надійшла до редакції 04.04.2012р.